

Relations industrielles Industrial Relations



Forces et faiblesses des entreprises familiales. Centre d'études des problèmes industriels. Edition « Pilote », 109, rue de la Bassée, Lille, 1959, 157 pp.

Gérard Dion

Volume 14, numéro 3, juillet 1959

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022303ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022303ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Dion, G. (1959). Compte rendu de [*Forces et faiblesses des entreprises familiales*. Centre d'études des problèmes industriels. Edition « Pilote », 109, rue de la Bassée, Lille, 1959, 157 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 14(3), 444-445. <https://doi.org/10.7202/1022303ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1959

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

des salaires dans l'hypothèse du plein emploi.

Plus de la moitié de l'étude de Sturmthal porte sur les salaires; le reste a pour objet la négociation. Au début l'auteur signale la difficulté de comparer le degré d'importance de la négociation d'un pays à l'autre. Lorsqu'il traite de la centralisation des négociations et de l'uniformisation conséquente des conditions de travail, Sturmthal est très intéressant, mais il excelle quand il analyse le problème de l'extention légale des conventions et il ne manque pas alors de scruter avec beaucoup de pénétration la psychologie patronale et ouvrière afin d'expliquer les causes et les effets de ce phénomène.

Dans la partie qui se rapporte aux salaires, Sturmthal commence par comparer les différences entre les taux des ouvriers qualifiés et ceux des travailleurs qui ne le sont pas. Il constate que la différence de niveau entre ces deux catégories est beaucoup plus restreinte en Europe qu'aux Etats-Unis. Il fait sur ce point l'inventaire de plusieurs hypothèses mais ne trouve pas d'explication satisfaisante. Il ne consacre même pas une page entière par la suite aux différences entre les branches d'activité économique, entre les salaires des hommes et des femmes, et à peine plus aux différences régionales.

L'auteur s'arrête brièvement au problème d'une structure «rationnelle» des salaires, et signale que là où de sérieux efforts ont été accomplis dans cette direction, la réalité ne s'est pas laissée plier aux cadres rigides qu'on a cherché à lui imposer. Il traite assez longuement de la négociation collective et des niveaux de salaires. La négociation a tendance à uniformiser les salaires, mais le niveau qui sert de barème n'est pas le même dans tous les régimes: aux Etats-Unis, par le truchement des négociations-clés (*pattern bargaining*) les salaires ont tendance à s'aligner au niveau de ceux des branches d'activité et des entreprises les plus prospères; en Europe, au contraire, ils sont liés au niveau de la capacité de payer des entreprises marginales. Cette méthode européenne réduit la concurrence et facilite la transformation de l'augmentation des salaires en des majorations de prix dans tout le marché.

Sturmthal termine son essai par des réflexions sur le problème de la stabi-

lité des prix dans une économie de plein emploi. Il conclut en affirmant qu'il n'existe aucune méthode qui soit également efficace d'un pays à l'autre dans la recherche de cet équilibre.

GASTON CHOLETTE

Les doctrines économiques, par A. Hamelin. Collection «Vous connaîtrez». Les Editions ouvrières, 12, avenue Soeur-Rosalie, Paris, 13. 1959, 186 pages.

L'auteur présente une synthèse des différentes doctrines économiques préconisées à travers les âges. Il s'attache particulièrement au mercantilisme, aux physiocrates, à l'école libérale ou classique, au socialisme et aux écoles non-socialistes. Enfin, il dit un mot de la réaction contre la science classique: doctrines historique et hédoniste. Malheureusement, il ne s'étend pas assez sur les doctrines de l'époque contemporaine, celles qui nous touchent plus profondément. C'est un ouvrage de vulgarisation pour les gens pressés qui n'ont pas le temps d'étudier à fond les ouvrages spécialisés. Cependant nous craignons qu'en raison de la lacune signalée, ils n'y trouvent pas tout ce qu'ils attendent.

GÉRARD DION

Forces et faiblesses des entreprises familiales. Centre d'études des problèmes industriels. Edition «Pilote», 109, rue de la Bassée, Lille, 1959, 157 pp.

La plupart des études en relations du travail portent sur les entreprises de grandes dimensions, organisées en *corporations* et dirigées par un bureau de direction représentant juridiquement des actionnaires anonymes. S'il est vrai que notre économie est marquée par ce genre d'entreprises à cause de leur importance économique et de la quantité de main-d'oeuvre qu'elles emploient, il est incontestable qu'au Canada, comme aux Etats-Unis et dans la plupart des pays d'Europe occidentale, la forme familiale de l'entreprise est encore celle qui est la plus répandue. Et le phénomène de concentration industrielle ne la fera pas disparaître, loin de là; elle aura toujours sa place parce qu'elle exerce une

fonction que les grandes unités ne peuvent remplir. Cependant des adaptations doivent être constamment faites. Or, comme le signale dans l'avant-propos, Stephan Cambien, « il demeure néanmoins que, dans la pratique, la plupart des dirigeants d'entreprise sont mal informés de ce qui constitue l'essence même de leur métier: la direction de l'entreprise en tant que telle ».

Cet ouvrage reprend des articles qui ont été publiés dans un numéro spécial de la revue « Chefs d'entreprise » et préparés avec la collaboration de l'École d'Administration des affaires des Facultés catholiques de Lille, qui dans son département de recherches, depuis 1952, a entrepris des études systématiques sur l'entreprise familiale.

Voici les différents articles qu'il contient: Introduction (Général de la Chapelle); Les entreprises industrielles familiales (Jean-Marie Sedes); La succession dans les entreprises familiales (C.-Roland Christensen); La société de famille devant le droit (Maître Paul Barbry); Les problèmes posés par la fiscalité aux sociétés familiales (Michel Charvet); L'arbitrage dans les sociétés de famille (Maître Paul Barbry); Le rôle social des entreprises familiales (Maurice Hamart); Le financement des entreprises familiales (Claude Bourlet); Les conditions de survie de l'entreprise familiale (Jean Boonen); La formation des futurs chefs dans les entreprises familiales (Stephan Cambien).

Nous n'entreprendrons pas de faire l'analyse de chacun de ces travaux. Certains d'ailleurs qui portent spécialement sur les questions de législation et de fiscalité ont un intérêt moindre pour les lecteurs canadiens. Cependant il faut prendre garde. Ainsi que le démontre le professeur Christensen, les problèmes des entreprises familiales sont les mêmes partout et les chefs d'entreprise s'illusionnent grandement lorsqu'ils croient que leur problème est « unique et exceptionnel ». Ainsi nous croyons universelle la thèse développée par le professeur Sedes à savoir que la famille et l'entreprise ont des fonctions différentes qui ne peuvent être confondues sous peine de subordonner l'une à l'autre. Et la plupart des problèmes humains de l'entreprise familiale proviennent directement de cette confusion qui s'opère chez les patrons entre leur rôle de chef d'entreprise et de père de famille.

Tout l'ouvrage a été conçu dans le souci de lier la science de la gestion à la réalité de ce genre d'entreprise et à certaines disciplines supérieures. Les lecteurs de RELATIONS INDUSTRIELLES ont déjà eu l'occasion d'apprécier la valeur et la compétence de M. Cambien par son article publié dans le numéro d'avril « La succession du chef d'entreprise dans la petite et moyenne entreprise ».

Il faut féliciter le « Centre d'études des problèmes industriels » d'avoir mis sur le marché cet ouvrage et nous souhaitons qu'il continue à fournir d'autres études sur le même sujet. Les patrons de langue française au Canada auront certainement grand avantage à lire ce volume.

GÉRARD DION

Pratique de la rémunération du travail: Tout ce qu'il faut savoir sur les salaires, Louis Danty-Lafrance et Jean Danty-Lafrance. Les Editions d'Organisation, 8, rue Alfred-de-Vigny, Paris 8e, 1956, 202 pp.

Les auteurs commencent leur étude en traitant du contrat de travail qui est « une convention aux termes de laquelle une personne s'engage à mettre son activité au service d'une autre, et accepte un lien de subordination pour l'objet de cette activité, moyennant que lui soient fournis tout ou partie de ses moyens d'existence ». (p. 15)

Pour en arriver à la discussion des salaires basés sur la productivité, le chapitre deuxième est consacré à l'étude des différentes théories économiques sur les salaires qui sont apparues à différentes époques. Le chapitre troisième traite de la détermination des salaires dans les conventions collectives, laquelle repose sur l'évaluation des tâches et l'évaluation du mérite de l'employé.

Après avoir discuté au 4ème chapitre les caractéristiques d'un bon système de salaire, les auteurs expliquent dans le chapitre suivant les méthodes utilisées pour déterminer des temps de travail.

La seconde partie du volume (cinq chapitres) explique les différents systèmes de rémunérations qui ont déjà existé et ceux qui existent encore. Le dernier chapitre donne les critères per-